

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Dharma Nugraha terletak di wilayah Jakarta Timur di Jln. Balai Pustaka No.19, RT.7/RW.7, Rawamangun, Pulo Gadung, Jakarta Timur, DKI Jakarta 13220. Telp (021) 4707433. Peneliti memilih tempat ini sebagai objek penelitian karena berdasarkan pengamatan, terdapat masalah rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang disebabkan karena rendahnya kepuasan kerja dan keadilan organisasi sesuai dengan yang akan diteliti oleh peneliti. Selain itu, belum pernah ada penelitian mengenai permasalahan tersebut pada rumah sakit tersebut sehingga rumah sakit member izin kepada peneliti untuk mengadakan penelitian disana.

Penelitian ini membutuhkan waktu selama lima bulan, terhitung mulai bulan Desember 2019 sampai April 2020. Waktu tersebut adalah waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

B. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013). Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan.

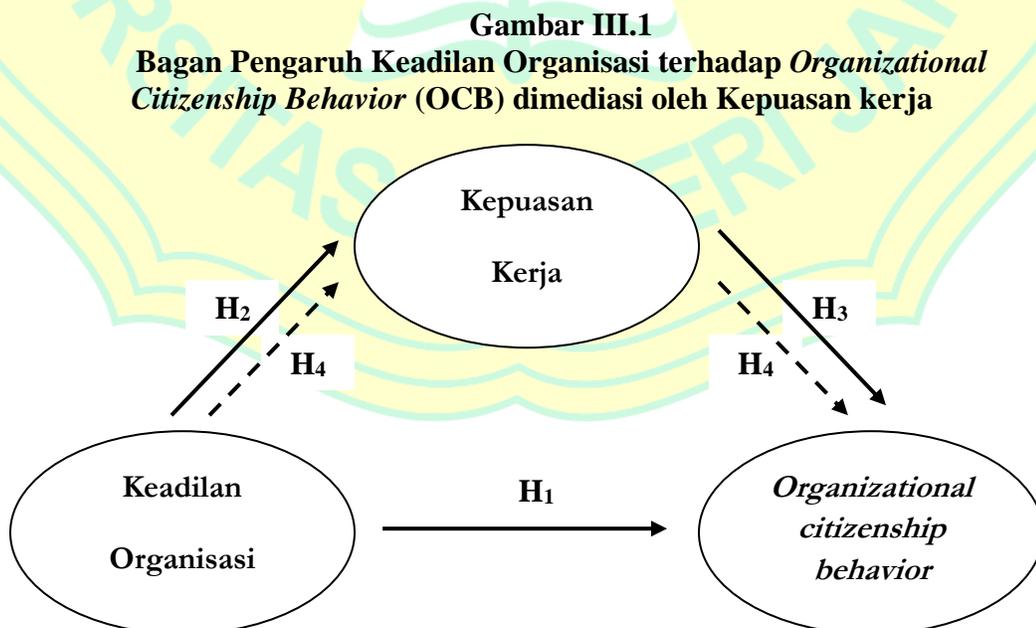
Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2013). Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai RS.Dharma Nugraha terhadap pernyataan yang diajukan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Metode ini dilakukan dengan pendekatan tipe penelitian deskriptif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Metode ini dipilih karena dalam penelitian ini, Peneliti mencari data dengan terjun langsung ke lapangan melalui kuesioner dengan mengkaji variabel penelitian melalui gambaran angka dan tulisan yang lebih bermakna.

Model yang digunakan adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*). Model ini dipilih karena dalam penelitian ini variabel *independent* dengan variabel *dependent* terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan data primer untuk semua variabel meliputi variabel bebas (*independent*) yakni keadilan organisasi (X1), kepuasan kerja (Z) sebagai variabel (*intervening*) dan OCB (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

C. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan bahwa terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi (X1) terhadap OCB (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). Konstelasi pengaruh variabel X1 terhadap Y yang dimediasi oleh Z adalah sebagai berikut:



Keterangan :

X1 : Variabel Bebas

Z : Variabel Intervening

Y : Variabel Terikat

—————▶ : Arah Pengaruh

- - - - -▶ : Pengaruh Tidak Langsung

D. Populasi dan Teknik Sampling

Menurut Abdullah (2015) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri – ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi bisa terdiri dari orang, badan, lembaga, institusi, wilayah, kelompok dan sebagainya yang akan dijadikan sumber informasi dalam penelitian yang dilakukan. Adapun populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di RS. Dharma Nugraha yaitu sebanyak 157 pegawai.

Abdullah (2015) Sampel adalah wakil semua unit strata yang ada dalam populasi. Sedangkan menurut Wijaya (2019) Sampel adalah bagian dari populasi memiliki karakteristik dan sifat yang sama dan dapat menggambarkan keadaan populasi. Menentukan sample yang akan diambil harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Cara memilih atau menyeleksi disebut teknik sampling.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *probability sampling*. Menurut Wijaya (2019) *probability sampling* adalah

teknik pengambilan sampel dalam desain penelitian yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur ataupun anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian dimana setiap elemen yang sudah dipilih tidak memiliki kesempatan untuk dijadikan subjek kembali. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*. Teknik ini mengambil sampel secara acak namun memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi. Teknik ini digunakan pada populasi yang diteliti bersifat heterogen (tidak sejenis) yang dalam penelitian ini berbeda dalam hal bidang pekerjaan sehingga besaran sampel pada masing-masing strata atau kelompok diambil secara proporsional untuk memperoleh data. Pengambilan jumlah sampel ditentukan berdasarkan tabel Issac dan Michael dengan taraf kesalahan sebesar 5% dari jumlah populasi yang diambil sejumlah 110 pegawai. Adapun untuk penyebaran sampel penelitian dapat dilihat pada tabel III.1.

Tabel III.1
Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian

Bidang Tenaga Kerja	Jumlah Pegawai	Perhitungan	Jumlah Sampel
Tenaga Dokter	60	$60 / 157 \times 110$	42
Tenaga Keperawatan	50	$50 / 157 \times 110$	35
Tenaga Kesehatan Lainnya	20	$20 / 157 \times 110$	14
Tenaga Non Medis	27	$27 / 157 \times 110$	19
Jumlah	157		110

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2019)

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) variabel, yaitu keadilan organisasi (X1), kepuasan kerja (Z) dan OCB (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Definisi Konseptual

OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan secara sadar oleh seorang pegawai untuk mengerjakan sesuatu hal diluar dari tanggung jawabnya demi kebaikan bersama atas dasar pemuasan batinnya dengan tidak mengharapkan penghargaan apapun baik materi maupun non materi.

b. Definisi Operasional

OCB dapat diukur dengan menggunakan 5 dimensi yaitu *altruism/* perilaku menolong, *courtesy/* menghindari terjadinya masalah, *sportmanship/* sikap toleransi, *conscientiousness/* mematuhi aturan dan *civic virtue/* partisipasi sukarela. Untuk menguji variabel ini peneliti menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 point.

c. Kisi – Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument variabel OCB (Y) yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen penelitian Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter (1990) yang sudah diterjemahkan oleh UPT Pelayanan Bahasa UNJ. Kuesioner ini telah digunakan dalam beberapa penelitian variabel OCB

terdahulu seperti Mahmoudi et al (2014), Hatami et al (2016) dan Jafari & Bidarian (2012) dengan reliabilitas sebesar 0.88, 0,79 dan 0,85 dimana nilai tersebut >0.70. Kisi-kisi instrumen variabel OCB (Y) dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y
(Organizational Citizenship Behavior)

Dimensi	Butir Uji Coba	
	Kode	Pernyataan
<i>Altruism/</i> perilaku menolong	OCB ₁	Membantu para pekerja lain yang tidak hadir
	OCB ₂	Membantu para pekerja lain yang memiliki beban pekerjaan berat
	OCB ₃	Membantu mengorientasikan para pekerja baru meskipun tidak diperlukan
	OCB ₄	Dengan sadar membantu para pekerja lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan
	OCB ₅	Selalu siap memberikan bantuan kepada para pekerja di sekitarnya
<i>Courtesy/</i> menghindari terjadinya masalah	OCB ₆	Mengambil langkah-langkah untuk mencoba mencegah terjadinya permasalahan dengan pekerjaan lain
	OCB ₇	Menyadari bagaimana perilaku pribadi dapat mempengaruhi pekerjaan pada pekerja lain
	OCB ₈	Tidak menyalahgunakan hak para pekerja lain
	OCB ₉	Berusaha untuk menghindari diri dari menciptakan masalah bagi rekan kerja
	OCB ₁₀	Mempertimbangkan dampak dari tindakannya terhadap rekan kerjanya
<i>Sportmanship/</i> sikap toleransi	OCB ₁₁	Menghabiskan banyak waktu mengeluhkan hal-hal sepele
	OCB ₁₂	Selalu fokus pada apa yang salah, daripada melihat sisi yang positif
	OCB ₁₃	Cenderung membuat “Tumpukan masalah sepele”
	OCB ₁₄	Selalu menemukan kesalahan dengan apa yang terjadi pada perusahaan
	OCB ₁₅	Merupakan pribadi yang selalu protes ataupun menimbulkan permasalahan
<i>Conscientiousness/</i> mematuhi	OCB ₁₆	Kehadiran di tempat kerja berada di atas norma
	OCB ₁₇	Tidak mengambil waktu istirahat tambahan
	OCB ₁₈	Mematuhi peraturan perusahaan baik formal dan informal

aturan		bahkan ketika tidak ada yang mengawasi
	OCB ₁₉	Mengerjakan segala sesuatunya dengan seksama
	OCB ₂₀	Mempercayai makna bahwa melaksanakan pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang sesuai
Civic virtue/ partisipasi sukarela	OCB ₂₁	Menghadiri rapat yang tidak diwajibkan, tetapi dianggap penting
	OCB ₂₂	Menghadiri kegiatan-kegiatan yang tidak diperlukan, tetapi dapat membantu citra perusahaan
	OCB ₂₃	Mengikuti perkembangan ataupun perubahan yang terjadi didalam perusahaan
	OCB ₂₄	Membaca dan mengikuti pengumuman perusahaan, memo, dan sebagainya

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan, responden menjawab menggunakan model skala Likert yang telah disediakan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk Instrumen Y
(Organizational Citizenship Behavior)

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (R)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2. Keadilan Organisasi

a. Definisi Konseptual

Keadilan organisasi adalah persepsi keseluruhan baik dari segi pengalokasian hasil, prosedur yang digunakan dan juga dalam memperlakukan setiap pegawai tanpa adanya perbedaan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya sehingga menitikberatkan pada kesetaraan atau kesesuaian.

b. Definisi Operasional

Keadilan Organisasi diukur dengan 3 dimensi yaitu keadilan distributive, keadilan procedural dan keadilan interaksional. Untuk menguji variabel ini peneliti menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5.

c. Kisi – Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument variabel keadilan organisasi (X1) yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen penelitian Niehoff & Moorman (1993) yang sudah diterjemahkan oleh UPT Pelayanan Bahasa UNJ. Kuesioner ini telah digunakan dalam beberapa penelitian variabel keadilan organisasi seperti Mahmoudi et al (2014), Usmani & Jamal (2013) dan Choi et al (2014) dengan reliabilitas sebesar 0.90, 0.872 dan 0.869 dimana nilai tersebut >0.70. Kisi-kisi instrumen variabel keadilan organisasi (X1) dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.4
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X1
(Keadilan Organisasi)

Dimensi	Butir Uji Coba
---------	----------------

	Kode	Pernyataan
Keadilan Distributive	KO ₁	Memiliki jadwal kerja yang sesuai
	KO ₂	Saya merasa memiliki tingkat upah yang sesuai
	KO ₃	Saya menganggap beban kerja saya cukup sesuai
	KO ₄	Secara keseluruhan, penghargaan yang saya terima di sini cukup sesuai
	KO ₅	Saya merasa bahwa tanggung jawab pekerjaan saya sesuai
Keadilan Prosedural	KO ₆	Keputusan terkait dengan pekerjaan dibuat oleh manajer umum dengan cara yang tidak memihak
	KO ₇	Manajer umum saya memastikan bahwa semua masalah karyawan didengar sebelum keputusan terkait dengan pekerjaan dibuat
	KO ₈	Untuk membuat keputusan terkait dengan pekerjaan, manajer umum saya mengumpulkan informasi yang akurat dan lengkap
	KO ₉	Manajer umum saya mengklarifikasi keputusan dan memberikan informasi tambahan ketika diminta oleh karyawan
	KO ₁₀	Semua keputusan terkait dengan pekerjaan diterapkan secara konsisten ke seluruh karyawan yang terpengaruh
	KO ₁₁	Karyawan diizinkan untuk menentang atau mengajukan banding atas keputusan terkait pekerjaan yang dibuat oleh manajer umum
Keadilan Interaksional	KO ₁₂	Ketika keputusan terkait dengan pekerjaan saya dibuat, manajer umum mempertimbangkannya dengan kebaikan dan pengertian
	KO ₁₃	Ketika keputusan terkait dengan pekerjaan saya dibuat, manajer umum memperlakukan saya dengan hormat dan bermartabat
	KO ₁₄	Ketika keputusan terkait dengan pekerjaan saya dibuat, manajer umum memiliki kepekaan terhadap kebutuhan pribadi saya
	KO ₁₅	Ketika keputusan terkait dengan pekerjaan saya dibuat, manajer umum berurusan dengan saya dengan etika yang benar
	KO ₁₆	Ketika keputusan terkait dengan pekerjaan saya dibuat, manajer umum, menunjukkan kepedulian terhadap hak saya sebagai karyawan
	KO ₁₇	Mengenai keputusan yang dibuat terkait dengan pekerjaan saya, manajer umum membahas implikasi keputusan tersebut dengan saya
	KO ₁₈	Manajer umum menawarkan pembenaran yang memadai untuk keputusan yang diambil terkait dengan pekerjaan saya
	KO ₁₉	Ketika membuat keputusan terkait dengan pekerjaan saya, manajer umum menawarkan penjelasan yang masuk akal bagi saya
	KO ₂₀	Manajer umum saya menjelaskan dengan sangat jelas setiap keputusan yang dibuat terkait dengan pekerjaan saya

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan, responden menjawab menggunakan model skala Likert yang telah disediakan lima alternative jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.5
Skala Penilaian untuk Instrumen Variabel X1
(Keadilan Organisasi)

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (R)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seorang pegawai mengenai pekerjaannya di dalam organisasi yang didasari atas dasar hasil evaluasi dirinya sendiri mengenai aspek aspek yang mereka harapkan seharusnya diterima dengan kenyataan yang mereka terima.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja diukur dengan 5 dimensi yaitu *work it self/* pekerjaan itu sendiri, *pay/* kompensasi, *promotion/* promosi, *supervisor/* atasan dan *coworker/* rekan kerja. Untuk menguji variabel ini peneliti menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5.

c. Kisi – Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrument variabel kepuasan kerja (Z) yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen penelitian Spector (1985) yang sudah diterjemahkan oleh UPT Pelayanan Bahasa UNJ. Kuesioner ini telah digunakan oleh beberapa penelitian variabel kepuasan kerja terdahulu seperti Malik et al (2016), Ibrahim et al (2014) dan Lokesh et al (2016) dengan reliabilitas sebesar 0.801, 0.76, dan 0.82 dimana nilai tersebut >0.07.

Kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja (Z) dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.6
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Z
(Kepuasan Kerja)

Dimensi	Butir Uji Coba	
	Kode	Pernyataan
<i>Work it Self/</i> Pekerjaan itu sendiri	KK 1	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak ada artinya
	KK 2	Saya suka melakukan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja
	KK 3	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya
	KK 4	Pekerjaan saya menyenangkan
<i>Pay/</i> kompensasi	KK 5	Saya merasa saya dibayar cukup sesuai untuk pekerjaan yang saya lakukan
	KK 6	Kenaikan pembayaran upah terlalu sedikit dan jarang terjadi
	KK 7	Saya merasa tidak dihargai oleh perusahaan ketika saya berpikir terkait dengan apa yang mereka bayarkan kepada saya
	KK 8	Saya merasa puas dengan peluang saya terkait kenaikan gaji
<i>Promotion/</i> promosi	KK 9	Sangat sedikit peluang untuk mendapatkan promosi di pekerjaan saya
	KK 10	Mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki peluang yang sama terhadap kemungkinannya untuk diberikan kenaikan jabatan
	KK 11	Para pekerja mengalami peningkatan karir yang cukup cepat seperti halnya di perusahaan lain
	KK 12	Saya puas dengan peluang saya untuk mendapatkan promosi
<i>Supervisor/</i> atasan	KK 13	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya
	KK 14	Atasan saya berperilaku tidak adil terhadap saya
	KK 15	Atasan saya menunjukkan perilaku kurang peduli terhadap

		perasaan bawahannya
	KK 16	Saya suka atasan saya
Coworker/ Rekan kerja	KK 17	Saya suka para pekerja yang bekerja dengan saya
	KK 18	Saya merasa saya harus bekerja lebih keras di pekerjaan saya daripada yang seharusnya karena ketidakmampuan para pekerja yang bekerja dengan saya
	KK 19	Saya menikmati bekerja bersama rekan kerja saya
	KK 20	Terlalu banyak pertengkaran dan perselisihan di tempat kerja

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan, responden menjawab menggunakan model skala Likert yang telah disediakan lima alternative jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.7
Skala Penilaian untuk Instrumen Variabel Z
(Kepuasan Kerja)

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-Ragu (R)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara bertahap untuk menemukan model yang relevan antara variabel dan konstruk penelitian. Model penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel independen (keadilan organisasi), variabel dependen (*organizational citizenship behavior*) dan variabel intervening (kepuasan kerja). Selanjutnya, model penelitian ini terdiri dari enam puluh empat indikator; dua puluh indikator variabel independen (keadilan organisasi), dua puluh empat indikator variabel dependen

(*organizational citizenship behavior*) dan dua puluh indikator variabel intervening (kepuasan kerja). Kuesioner dalam penelitian ini dapat diterima jika memenuhi dua syarat pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas data.

1. Pengujian Validitas

Proses pengembangan instrument dimulai dengan penyusunan instrument model skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator. Selanjutnya konsep instrument dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrument tersebut mengukur variabel – variabel yang diteliti. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrument ini diuji cobakan kepada 30 pegawai. Setelah instrument dilakukan uji coba, langkah selanjutnya instrument tersebut dihitung validitasnya untuk mengetahui butir pernyataan dengan drop. Setelah butir pernyataan dengan drop diketahui jumlahnya, maka langkah selanjutnya adalah butir pernyataan yang valid diujikan kembali kepada 110 pegawai.

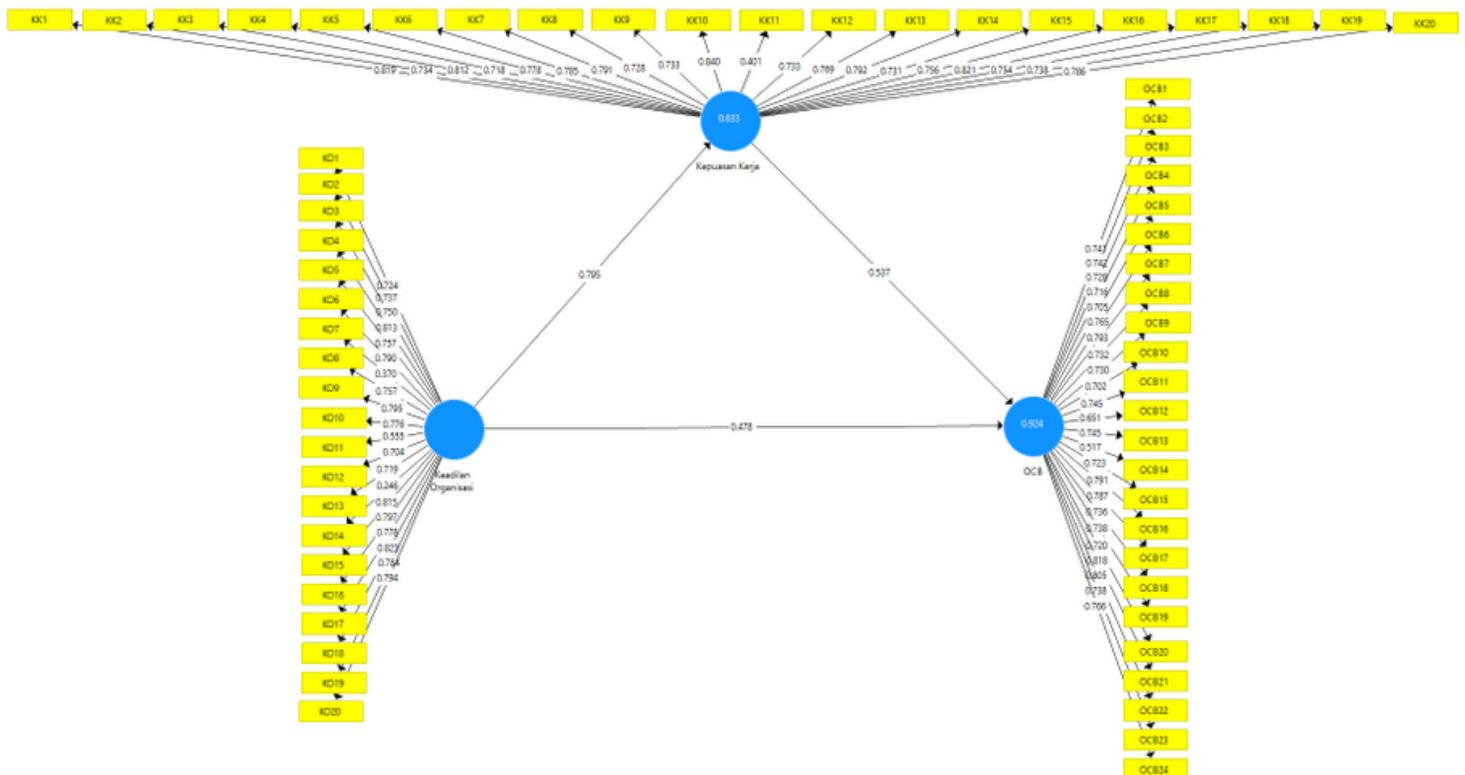
Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu konstruk yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pengujian validitas dalam kriteria PLS adalah dengan melihat nilai *loading factor*, nilai tersebut harus > 0.7 dan dapat dikatakan indikator tersebut valid. Adapun instrument pernyataan untuk model awal penelitian dapat dilihat pada tabel III.8

Tabel III.8. Instrumen Awal Penelitian

Variabel	Dimensi	Kode Pernyataan	Loading Factor
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Altruism/</i> perilaku menolong	OCB ₁	0.741
		OCB ₂	0.742
		OCB ₃	0.728
		OCB ₄	0.716
		OCB ₅	0.705
	<i>Courtesy/</i> menghindari terjadinya masalah	OCB ₆	0.765
		OCB ₇	0.793
		OCB ₈	0.732
		OCB ₉	0.730
		OCB ₁₀	0.702
	<i>Sportmanship/</i> sikap toleransi	OCB ₁₁	0.745
		OCB ₁₂	0.651
		OCB ₁₃	0.745
		OCB ₁₄	0.517
		OCB ₁₅	0.723
	<i>Conscientiousness/</i> mematuhi aturan	OCB ₁₆	0.791
		OCB ₁₇	0.787
		OCB ₁₈	0.736
		OCB ₁₉	0.738
		OCB ₂₀	0.720
	<i>Civic virtue/</i> partisipasi sukarela	OCB ₂₁	0.818
		OCB ₂₂	0.805
		OCB ₂₃	0.738
		OCB ₂₄	0.766
Keadilan Organisasi	Keadilan Distributif	KO ₁	0.724
		KO ₂	0.737
		KO ₃	0.750
		KO ₄	0.813
		KO ₅	0.757
	Keadilan Prosedural	KO ₆	0.790
		KO ₇	0.370
		KO ₈	0.757
		KO ₉	0.795
		KO ₁₀	0.776
		KO ₁₁	0.555
	Keadilan Interaksional	KO ₁₂	0.704
		KO ₁₃	0.719
		KO ₁₄	0.246
		KO ₁₅	0.815

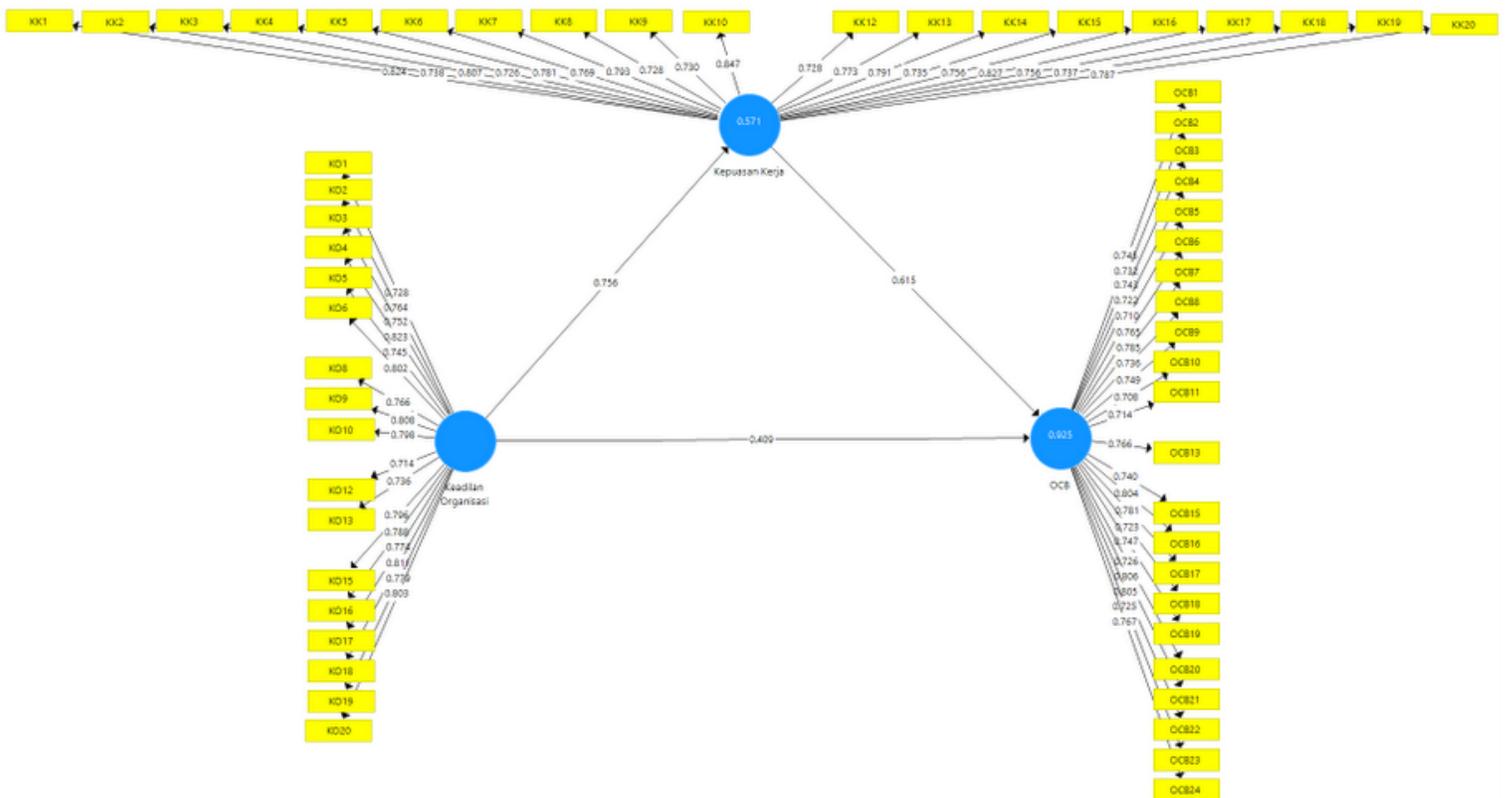
		KO ₁₆	0.797
		KO ₁₇	0.778
		KO ₁₈	0.823
		KO ₁₉	0.784
		KO ₂₀	0.794
Kepuasan Kerja	<i>Work it Self/ Pekerjaan itu sendiri</i>	KK ₁	0.819
		KK ₂	0.734
		KK ₃	0.812
		KK ₄	0.718
		KK ₅	0.778
	<i>Pay/ kompensasi</i>	KK ₆	0.785
		KK ₇	0.791
		KK ₈	0.728
		KK ₉	0.733
	<i>Promotion/ promosi</i>	KK ₁₀	0.840
		KK ₁₁	0.401
		KK ₁₂	0.733
		KK ₁₃	0.769
	<i>Supervisor/ atasan</i>	KK ₁₄	0.792
		KK ₁₅	0.731
		KK ₁₆	0.756
		KK ₁₇	0.821
	<i>Coworker/ Rekan kerja</i>	KK ₁₈	0.754
		KK ₁₉	0.738
		KK ₂₀	0.786

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)



Gambar III.2. Model Penelitian Pertama

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa dua indikator dari variabel OCB yaitu OCB12, OCB14, tiga indikator dari variabel keadilan organisasi yaitu KO7, KO11, KO14 dan satu indikator dari kepuasan kerja yaitu KK11 memiliki nilai $< 0,7$ sehingga keenam indikator tersebut harus di drop. Oleh karena itu, Peneliti membuat model penelitian kedua. Pernyataan yang mmemenuhi syarat validitas akan digunakan dalam penelitian kedua, adapun gambaran model penelitian kedua yaitu model penelitian yang diterapkan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar III.3.



Gambar III.3. Model Penelitian Kedua

Adapun hasil perhitungan *loading factor* model penelitian kedua yang

Peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel III.10. Loading Factor Penelitian Kedua

Variabel	Dimensi	Kode Pernyataan	Loading Factor	
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	<i>Altruism/</i> perilaku menolong	OCB ₁	0.745	
		OCB ₂	0.732	
		OCB ₃	0.743	
		OCB ₄	0.722	
		OCB ₅	0.710	
	<i>Courtesy/</i> menghindari terjadinya masalah	OCB ₆	0.765	
		OCB ₇	0.785	
		OCB ₈	0.736	
		OCB ₉	0.749	
		OCB ₁₀	0.708	
	<i>Sportmanship/</i> sikap toleransi	OCB ₁₁	0.714	
		OCB ₁₃	0.766	
		OCB ₁₅	0.740	
	<i>Conscientiousness/</i> mematuhi aturan	OCB ₁₆	0.804	
		OCB ₁₇	0.781	
		OCB ₁₈	0.723	
		OCB ₁₉	0.747	
		OCB ₂₀	0.726	
	<i>Civic virtue/</i> Partisipasi sukarela	OCB ₂₁	0.806	
		OCB ₂₂	0.805	
		OCB ₂₃	0.725	
		OCB ₂₄	0.767	
	Keadilan Organisasi	Keadilan Distributif	KO ₁	0.728
			KO ₂	0.764
KO ₃			0.752	
KO ₄			0.823	
KO ₅			0.745	
Keadilan Prosedural		KO ₆	0.802	
		KO ₈	0.766	
		KO ₉	0.808	
		KO ₁₀	0.798	
		KO ₁₂	0.714	
Keadilan Interaksional		KO ₁₃	0.736	

		KO ₁₅	0.796
		KO ₁₆	0.788
		KO ₁₇	0.774
		KO ₁₈	0.811
		KO ₁₉	0.779
		KO ₂₀	0.803
Kepuasan Kerja	<i>Work it Self/</i> pekerjaan itu sendiri	KK ₁	0.824
		KK ₂	0.738
		KK ₃	0.807
		KK ₄	0.726
	<i>Pay/</i> kompensasi	KK ₅	0.781
		KK ₆	0.769
		KK ₇	0.793
		KK ₈	0.728
	<i>Promotion/</i> promosi	KK ₉	0.730
		KK ₁₀	0.847
		KK ₁₂	0.728
	<i>Supervisor/</i> atasan	KK ₁₃	0.773
		KK ₁₄	0.791
		KK ₁₅	0.735
		KK ₁₆	0.756
	<i>Coworker/</i> rekan kerja	KK ₁₇	0.827
		KK ₁₈	0.756
		KK ₁₉	0.737
		KK ₂₀	0.738

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* >0.7, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada model penelitian adalah valid. Oleh sebab itu, model penelitian uji coba dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Pengujian Reliabilitas

Setelah mengetahui pernyataan yang valid, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai reliabilitas dari konstruk tersebut. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas menggunakan PLS adalah dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilainya harus diatas 0.7 sehingga dikatakan reliabel.

Berdasarkan tabel III.8 hasil pengujian menggunakan SmartPLS, didapat hasil bahwasannya nilai *loading factor* untuk semua indikator adalah > 0.7 dan nilai *composite reliability* semua indikator adalah > 0.7 .Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Tabel III. 9 Reliabilitas

Dimensi	<i>Composite Reliability</i>
Keadilan Organisasi	0.963
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.966
Kepuasan Kerja	0.965

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif didefinisikan sebagai metode analisis data yang digunakan untuk memperoleh gambaran yang teratur mengenai suatu kegiatan. Ukuran yang digunakan dalam analisis deskriptif adalah frekuensi, tendensi sentral (*mean, median dan modus*), dispresi (*standar deviasi dan varian*) dan koefisien relasi antara variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi, maksimum, minimum, sum, range*.

2. Analisis Data Statistik

Teknik analisis data yang akan dilakukan untuk menguji penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini dalam jumlah variabel dan terdapat variabel *intervening*, merupakan salah satu acuan dasar peneliti memilih menggunakan metode PLS.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur (*path analysis*). Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis kecocokan model yang digunakan adalah SEM (*Struktural Equation Modeling*) yang dioperasikan menggunakan program SMART PLS 3.0.

SEM merupakan teknik analisis statistik untuk penelitian yang membutuhkan analisis secara serempak atau sekaligus seluruh variabel dan indikator-indikatornya. SEM termasuk keluarga *multivariate statistics* yang dapat menganalisis statistik penelitian yang menggunakan lebih dari dua variabel, baik variabel independen atau variabel dependen. Metode SEM terbagi menjadi dua pendekatan. Pendekatan pertama disebut sebagai *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan pendekatan lainnya adalah *Variance Based SEM* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Squares* (PLS). Untuk melakukan analisa dengan menggunakan CBSEM maka software yang sering digunakan

adalah AMOS dan LISREL sedangkan untuk PLS software yang sering digunakan adalah smartPLS, warpPLS dan XLStat.

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis *powerfull* yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, intercal dan rasio) (Ghozali, 2008). PLS menggunakan metode *bootstrapping* atau pengadaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain itu PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan PLS. *Partial Least Square* digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal (Hussein, 2015).

Tujuan dari penggunaan PLS adalah untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu Peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance

dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan (Ghozali, 2008).

Adapun kriteria PLS adalah sebagai berikut:

- a. Tidak terpengaruh oleh kekurangan data, dengan catatan ukuran sampel yang lebih besar akan meningkatkan ketepatan estimasi PLS (minimal 30).
- b. Tidak memerlukan asumsi distribusi (asumsi normalitas), karena PLS tergolong statistic non-parametik.
- c. Skala pengukuran dapat berupa data berskala metric (rasio dan interval), data berskala kuasai metric (ordinal), atau nominal.
- d. Mudah menggabungkan model pengukuran reflektif dan formatif.
- e. Menangani model yang kompleks dengan banyak pengaruh dan hubungan model struktural. Maksimum >1000 indikator

Tidak seperti analisis *multivariate* biasa, SEM dapat menguji secara bersama:

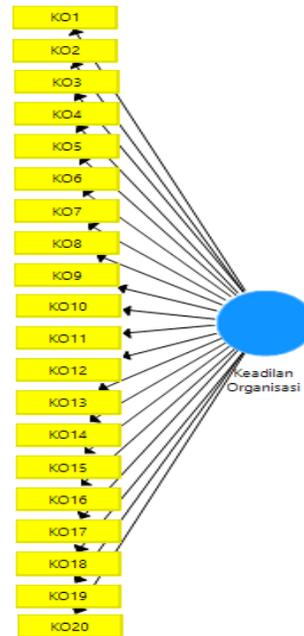
- a. Model *structural* (model struktural), yang juga disebut dengan model bagian dalam, menjelaskan pengaruh dan hubungan variabel independen dan variabel dependen.
- b. Model *measurement* (model pengukuran), yang juga disebut dengan model luar, menjelaskan pengaruh dan hubungan (nilai *loading*) antara variabel laten dengan variabel indikatornya.

Dalam metode PLS, teknik analisa yang dilakukan meliputi tiga tahap yaitu analisa *outer model*, analisa *inner model*, dan pegujian hipotesa.

1) Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)

Analisa *outer model* atau model pengukuran adalah model yang mendefinisikan bagaimana setiap variabel *manifes* yang berupa indikator atau instrumen berhubungan dengan variabel latennya. Variabel laten dalam SEM PLS memiliki pengertian sebagai variabel yang nilai kuantitatifnya tidak dapat diamati secara langsung, melainkan dapat disimpulkan dengan menggunakan model matematik dari variabel lain yang sedang di observasi dan diukur secara langsung. Sedangkan variabel *manifest* adalah variabel yang besaran kuantitatifnya dapat diketahui secara langsung, dalam penelitian ini berupa skor responden terhadap tiap butir instrument atau kuesioner.

Outer model atau pengukuran bagian luar disebut juga sebagai model pengukuran. Terdapat dua model pengukuran luar pada PLS yaitu model reflektif dan formatif. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan indikator model reflektif seperti gambar III.2. Dalam model reflektif, blok variabel *manifest* yang terkait dengan variabel laten diasumsikan mengukur indikator yang memanifestasikan konstruk. Indikator dilihat sebagai efek dari variabel laten yang dapat diamati secara empirik.



Gambar III. 4 Indikator Reflektif

Sumber: Diolah oleh Peneliti menggunakan SmartPLS 3.0

Pengukuran model reflektif dilakukan beberapa tahap. Berikut ini merupakan beberapa pengukuran yang dilakukan pada analisa *outer model* menggunakan indikator model reflektif:

- a) **Convergent Validity** adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/ component score dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi >0.7 dengan konstruk yang ingin diukur.
- b) **Discriminant Validity** merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk.

Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of Average Variancee Extracted* (AVE), nilai AVE yang diharapkan adalah > 0.5 .

c) **Composite Reliability** merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0.70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

d) **Cronbach's Alpha** merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.7 .

2) **Analisa Inner Model (Model Struktural)**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat pengaruh dan hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square*, *f-square*, *Variance Inflation Factor* (VIF).

Penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen dan satu variabel laten endogen. Variabel laten eksogen adalah variabel laten yang berperan

sebagai variabel bebas (independen) dalam model yaitu keadilan organisasi (X_1) dan variabel laten endogen adalah variabel laten yang minimal pernah menjadi variabel tak bebas (dependen) dalam persamaan yaitu OCB (Y). Pengaruh keduanya di mediasi oleh kepuasan kerja (Z). Adapun cara perhitungan *inner model* untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) **T- Statistics**, digunakan untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah t-statistik. Dalam menguji hipotesa dengan menggunakan pendekatan nilai statistik, jika penelitian menggunakan derajat alpha 5%, maka nilai kritis yang ditetapkan untuk t-statistik adalah 1,96. Mengacu pada ketetapan tersebut, jika nilai t-statistik $> 1,96$ maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima.

b) **R- Square (R^2)**, pengujian R-square (R^2) merupakan cara untuk mengukur tingkat *Goodness Of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai R-square (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar proporsi variasi nilai variabel laten dependen tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel variabel laten independen:

(1) Nilai $R^2 = 0.75$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar / kuat.

(2) Nilai $R^2 = 0.50$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, sedang.

(3) Nilai $R^2 = 0.25$ mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah / kecil.

c) **f- Square (f^2)**, nilai *f- square* (f^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relative dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen:

(1) Nilai (f^2) = 0.02 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, lemah / kecil.

(2) Nilai (f^2) = 0.15 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, sedang.

(3) Nilai (f^2) = 0.35 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, besar / baik.

d) **Variance Inflation Factor (VIF)** adalah pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antara variabel kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi tersebut mengandung masalah:

(1) Nilai $VIF > 0.05$, terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi.

(2) Nilai $VIF < 0.05$, terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi.

3) Pengujian Hipotesis

a) Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya sebagai berikut:

(1) ***Path Coefisients (Koefisien Jalur)***

- a. Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah, jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga meningkat/naik.
- b. Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan, jika nilai suatu variabel independen meningkat/naik, maka nilai variabel dependen juga menurun.

(2) **Nilai Probabilitas/Signifikasi (*p-value*)**

- a. Nilai *p-values* < 0.05 , maka pengaruh variabel signifikan.
- b. Nilai *p-values* > 0.05 , maka pengaruh variabel tidak signifikan

b) Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator atau intervening. Variabel keadilan organisasi terhadap OCB dimediasi oleh kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, dilihat dari hasil bootstrapping kolom *specific indirect effect*.

- (1) Jika nilai *p-values* < 0.05 , maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel mediator atau intervening berperan

dalam memediasi pengaruh suatu variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

(2) Jika nilai $p\text{-values} > 0.05$, maka signifikan (pengaruhnya adalah langsung), artinya variabel mediator atau intervening tidak berperan dalam memediasi pengaruh suatu variabel independen terhadap suatu variabel dependen.

c) Uji Deteksi Pengaruh Variabel Mediator (*Sobel Test*)

Variabel intervening atau mediator adalah tipe variabel yang mempengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Uji deteksi variabel mediator (intervening) dalam penelitian ini menggunakan uji sobel (*Sobel test*).

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji *sobel test*. Dimana *sobel test* menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2SEa^2 + (a^2SEb^2)}}$$

Keterangan:

a = koefisien regresi independen terhadap variabel mediasi

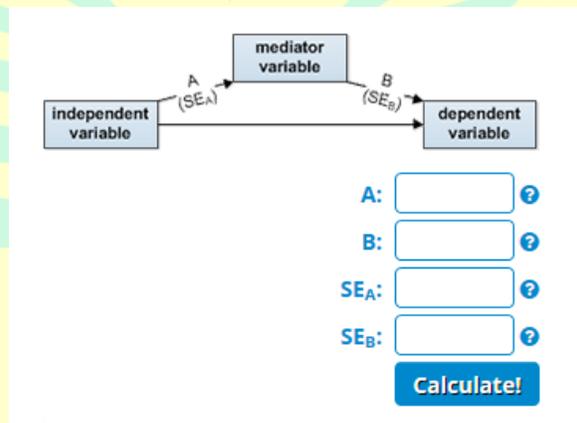
b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = standard error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b = standard error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Untuk memastikan hasil perhitungan adalah tepat, Peneliti juga menggunakan kalkulator online untuk sobel test yang diakses melalui web

<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>



Gambar III. 5. Kalkulator Sobel Test

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

d) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan)

terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara simultan.

Nilai F dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1) dengan kriteria sebagai berikut :

(1) ditolak jika $>$ atau nilai sig $< \alpha$

(2) diterima jika $<$ atau nilai sig $> \alpha$